

Comentarios de INWORK OIT
sobre el Proyecto de Ley de Modificación del Número de Días Hábiles
en la Ley del Trabajo de Colombia

Introducción

El comentario a continuación tiene por objeto abordar las enmiendas específicas al Código del Trabajo de Colombia que aumentarían el número de días de vacaciones disponibles para los trabajadores. La información proporcionada a la Oficina indica que la justificación para aumentar el período de vacaciones de 15 días a 20 días se ha investigado muy bien, tanto en términos del derecho laboral internacional como de la legislación laboral nacional en Colombia. El material a continuación abordará temas muy específicos que podrían proporcionar información adicional para cualquier discusión que se lleve a cabo con respecto a las reformas propuestas a la Ley del Trabajo de Colombia. La OIT también está lista para brindar asistencia oficial a los mandantes de la OIT en Colombia, en caso de que la soliciten.

Artículo que modificaría el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo (Período de Calificación)

La modificatoria propuesta establece que los trabajadores tendrían derecho a 20 días hábiles consecutivos de vacaciones pagadas por año. La preocupación en este contexto es el período de calificación de un año para acceder a cualquier período de vacaciones en el primer año de trabajo. Esto significa que un nuevo trabajador no tiene derecho a acumular o utilizar ninguna licencia en el primer año de su trabajo (en otras palabras, un nuevo trabajador no tendría derecho a ni siquiera 1 día de vacaciones en su primer año de trabajo con un empleador que se basa en la propuesta). En teoría, los trabajadores utilizan el período de vacaciones anuales para tener un tiempo prolongado fuera del lugar de trabajo que les permita recuperarse del estrés y las tensiones del trabajo. En la práctica, los trabajadores suelen utilizar estos días de vacaciones para abordar cuestiones personales (por ejemplo, cuidado de familiares, licencia por enfermedad, mantenimiento del hogar, etc.). En específico, este caso ocurre cuando la legislación laboral no incluye disposiciones sobre licencia familiar o licencia por enfermedad¹. Cabe señalar que, si bien el artículo 5 del Convenio sobre las vacaciones pagadas de la OIT (revisado), 1970 (núm. 132) permite establecer un período de calificación, este no debe exceder los 6 meses. Ejemplos de países con el período de calificación de 6 meses para acceder a la licencia en su legislación laboral incluyen Cabo Verde, Estonia, Japón, Lituania, Marruecos, Omán, Uzbekistán y Zambia Azerbaiyán, Alemania, Letonia, República de Moldavia, Portugal, Federación Rusa, Serbia, Macedonia del Norte y Ucrania. Se puede encontrar orientaciones sobre cómo hacer más accesible a los nuevos trabajadores el período de calificación previsto por el proyecto de ley en el Convenio de la OIT sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132) y el Estudio General relativo a las Normas sobre el tiempo de trabajo (véase materiales adicionales a continuación).

Artículo que modificaría el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo (Días de Licencia Consecutivos)

Como se señaló, la modificatoria propuesta establece que los trabajadores tendrían derecho a 20 días hábiles consecutivos de vacaciones anuales por año. En la práctica, 20 días hábiles consecutivos de vacaciones anuales significarían que un trabajador tendría un mes calendario

¹ En la práctica, incluso cuando existan derechos a licencia familiar o por enfermedad, puede haber una cultura en el lugar de trabajo en la que los trabajadores no puedan acceder a sus derechos.

de descanso. Es importante que un cierto número de días de vacaciones sean consecutivos para que el trabajador tenga un período prolongado fuera del lugar de trabajo para recuperarse y descansar. Sin embargo, los 20 días hábiles consecutivos de vacaciones anuales propuestos podrían plantear desafíos para los empleadores y otros trabajadores en el lugar de trabajo. Estos incluyen la cantidad de tiempo que un trabajador debe tomar vacaciones anuales en un bloque, la programación de este bloque (incluso con miembros de la familia) y otras posibles preocupaciones profesionales, como el impacto de estar fuera del trabajo durante este período (es decir, un mes calendario). El número total de 20 días de vacaciones anuales en la propuesta es bienvenido, pero se recomienda que se incluya un número menor de días de vacaciones anuales consecutivos en la enmienda propuesta para brindar a los trabajadores y empleadores flexibilidad para satisfacer sus respectivas necesidades². La mayoría de las leyes laborales nacionales tienen disposiciones que incluyen el derecho legal a un número mínimo de días de vacaciones anuales que un trabajador puede recibir en un año y cuántos de esos días de vacaciones deben tomarse en un bloque o grupo consecutivo. Por ejemplo, la modificatoria podría exigir un mínimo de 20 días de vacaciones anuales por año, pero disponer que no menos de 14 días consecutivos se tomen a la vez. En el artículo 8 del Convenio sobre las vacaciones pagadas de la OIT (revisado), 1970 (núm. 132), se pueden encontrar orientaciones sobre cómo podría formularse esto. También se puede encontrar información comparativa adicional en el Estudio general de la OIT relativo al tiempo de trabajo (ver materiales adicionales a continuación).

Finalmente, las modificatorias propuestas que permitirían que el número de días de vacaciones no sea inferior a 20 días por año y que los convenios colectivos o los reglamentos del lugar de trabajo brinden más de 20 días de vacaciones anuales son generalmente bienvenidas.

Materiales adicionales:

A continuación, se proporciona material adicional que pueden ser de utilidad en las discusiones para modificar esta disposición de la Ley del Trabajo de Colombia.

OIT Convenio Sobre las Vacaciones Pagadas (revisado), 1970 (núm. 132)

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312277,es:NO

OIT Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_618490.pdf

Informe relativo a las leyes sobre las condiciones de trabajo de la OIT (un poco antiguo, pero aún puede ser útil para algún contexto; solo disponible en inglés)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_235155.pdf

Documento de trabajo de la OIT, Recordar los períodos de descanso en la ley: otra herramienta para limitar el exceso de horas de trabajo (solo disponible en inglés)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_516123.pdf

² Cabe señalar que en algunos sectores, la necesidad de bloques más largos de días libres consecutivos puede ser necesaria debido a la naturaleza del trabajo realizado. Ejemplos de sectores donde esto ocurre es en minería y plataformas petroleras en alta mar. En términos generales, tales disposiciones se pueden encontrar en sectores en los que los trabajadores llegan a recorrer largas distancias para ir a trabajar y no pueden regresar a casa todos los días. En este contexto, se puede considerar un bloque ampliado, pero consultando a los mandantes tripartitos para determinar el nivel apropiado.